

雇用のミスマッチ解消¹

～定年退職者の再雇用政策～

早稲田大学 須賀晃一研究会 労働分科会

相川 諒
倉澤 佑治
辻浦 歩子
宮下 雄登
山本 一馬

2009年12月

¹本稿は、2009年12月12日、13日に開催される、I S F J 日本政策学生会議「政策フォーラム2009」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、須賀晃一教授（早稲田大学）や鶴飼信一教授（早稲田大学）をはじめ、多くの方々から有益且つ熱心なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。しかしながら、本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

要約

我が国は少子高齢化が進み、人口減少していく見込みとなっている。その中で団塊の世代が退職することで、国内の労働力人口減少や技能継承の問題が懸念される。さらに労働市場では、雇用を下支えしている中小企業における雇用のミスマッチが問題となっている。平成16年度の経済産業省「人材ニーズ調査」によると特に中小企業の「製造業」における人材ニーズが非常に高いことがわかった。上述した前者の問題に対して政府は、2006年4月に「改正高年齢者雇用安定法」を施行し、企業に対して団塊世代の継続雇用や定年の引き上げを促している。しかし、これは必ずしも希望者全員が働き続けることができるものではない。そして後者の問題に対しては、中小企業庁により「中小・小規模企業のための人材対策事業」が実施されている。これはまだ開始から日が浅いため今後の検証が必要だが、その事業の多くは若者を対象としている。しかし、福島(2007)の「高齢者の就労に対する意欲分析」によると「体が動く限り働きたい」と労働意欲の高い高齢者が多く存在することがわかった。

そこで我々はこれらの点に着目し、労働意欲の高い高齢者・団塊世代の人材を、人材ニーズの高い中小企業の製造業において雇用・活用することで前述の労働力減少問題、中小企業における雇用のミスマッチを解消でき、中小企業の成長に寄与できるのではないかと考え、政策を考案することにした。

まず高齢労働者と中小製造業における雇用状況を解明するべく、両者に対して定量分析と定性分析による両側面によるアプローチを行った。その結果、高齢者の雇用状態においては求職者と求人が存在する一方で失業者が存在するという雇用のミスマッチが存在することが分かった。また一方で製造業における雇用状態においては、離職率や失業率は比較的に他産業より低いが、失業期間が非常に長いことがわかった。

両者における雇用実態を分析した上で、我々の目的である「製造業において高齢者を活用して雇用のミスマッチの解消」を実現するにあたって、高齢者の製造業就職の弊害を分析した。その結果、製造業では他産業と比べて専門知識を必要とし、なかなか前職で身につけた知識が他企業においても同様に使えるとは限らないという要因が明らかになった。また同産業の特徴として技能継承問題を多く抱える一方で、高齢者就労者は増え続け、今後も高齢者雇用を積極的に行う傾向が見られた。このことから、高齢者を製造業で活用できる可能性は高いが、「専門知識の必要性」という障壁があるということが分かった。そこでこの弊害を取り除き、就労意欲の高い高齢者と人材が不足している企業への仲介をする第三者機関が存在することで今まで取り上げてきた労働力人口の減少、技能継承問題は解決できるという結論に至った。

我々は以上のことを踏まえて、「製造業において高齢者を活用して雇用のミスマッチを解消させる」という目的を実現させるための政策として、①職業紹介事業に対する提言、②技能継承問題に対する提言、③金銭的支援に関する提言の3つを主軸として掲げる。3つの政策を掲げた背景としては、高齢労働者の技能状態によって、とるべき対策が異なってくると判断したためである。技能が高い高齢者に対しては積極的に①の職業紹介を行う。これは単に職場を紹介して終了ではなく、細かい多様なフォローアップを盛り込む。②に関しては製造業に特化した教育機関を設立し、「技能継承者の輩出を目的とするもの」と、「製造業への入職志望者を対象とするもの」の2つを考えている。特に前者は、現場で働くことが厳しく

なった高齢者の新たな職の選択肢を増やすことが期待できる。③では、「高齢者雇用をする企業側への補助をするシステムの構築」と、就労する高齢者側へのインセンティブ作りとして「在職老齢年金制度の廃止」について述べる。

つまり技能が優れている高齢労働者に関しては適切なマッチングを行うことで転職の斡旋を行うことを目的とし①②の政策を、技能習得が達成されていない労働者に対しては製造業に就職(転職)させる状態へとステップアップさせることを目的とし②の政策を実施する。最後に①②の政策を実現するに当たって、高齢労働者、中小企業双方のインセンティブを作るための政策として③を実施する。

目次

はじめに

第1章 現状・問題意識

- 第1節 日本における人口減少・少子高齢化
- 第2節 高齢労働者の定年退職に伴う労働問題
 - 第1項 労働力人口の減少
 - 第2項 技能継承問題
- 第3節 中小企業における雇用のミスマッチ
- 第4節 まとめ

第2章 第一の問題意識：高齢者雇用

- 第1節 改正高年齢者雇用安定法
 - 第1項 改正高年齢者雇用安定法の概要
 - 第2項 同法に対する雇用確保措置
 - 第3項 同法の問題点
- 第2節 定量分析
 - 第1項 UV曲線を用いた分析方法
 - 第2項 UV曲線を用いた結果
- 第3節 定性分析
 - 第1項 高齢者の就労意欲
 - 第2項 企業による高齢者活用の取組
 - 第3項 高齢者雇用の弊害
- 第4節 まとめ

第3章 第二の問題意識：製造業のミスマッチ

- 第1節 中小・小規模企業における人材対策事業
 - 第1項 中小・小規模企業における人材対策事業の概要
 - 第2項 中小・小規模企業における人材対策事業の問題点
- 第2節 分析
 - 第1項 定量分析
 - 第2項 定性分析
- 第3節 まとめ

第4章 製造業における高齢者雇用

- 第1節 製造業に就業する高齢者の現状
- 第2節 製造業における高齢者雇用
- 第3節 中小製造業における高齢者雇用の成功事例
- 第4節 まとめ

第5章 政策提言

- 第1節 職業紹介事業に対する提言
 - 第1項 職業紹介事業の現状と課題
 - 第2項 中小製造業企業に特化したコンサルティング機関
 - 第3項 政策としての意義
- 第2節 技能継承問題に対する提言
 - 第1項 製造業に特化した教育機関の設立
 - 第2項 政策としての意義
- 第3節 金銭的支援に関する提言
 - 第1項 上記提言政策を補助する支援政策
 - 第2項 補助金の給付手続き支援

先行論文・参考文献・データ出典

はじめに

労働を取り巻く問題として、わが国では若年層における就業問題、非正規雇用などの雇用形態に関わる諸問題、外国人労働者問題、男女の雇用機会に関する問題、障害者雇用に関する問題などその問題領域は様々であるが、私たちが着目したのは、「高齢者雇用」と「中小企業の雇用ミスマッチ」に関する問題である。ここでいう雇用のミスマッチとは、人材需要が高いにもかかわらず、労働供給が間に合っていないという人材ニーズの状態を指す。

本テーマに行き着くにあたっての経緯としては、まず上述した中小企業における雇用のミスマッチ問題の深刻化に着目し、人材需要を埋めるに当たっていかに安定した労働力を供給するかという課題に対して、高齢者の労働力供給という視点を考えた。その根拠としては将来日本社会に訪れる人口減少と少子高齢化を考え、今後高齢者の労働力を活用していくことが避けては通れない道と判断したためである。また長年培ってきた業務経験・技能など的高齢者労働力の特質性を考慮した結果、同現象に伴って起こる技能継承問題に対して、その活用に有効性があると考えたためである。

本稿は以上のようなテーマの下で、第一に、人口減少・少子高齢化という現象に伴う 15～64 歳の労働力人口の減少に対して、いかに現在の労働力を有効活用していくのか。また同現象と同時に起こると予測される技能継承問題に対して、いかに団塊世代が有する経験・技能・ノウハウを次の世代に継承していくのか、という問題の解決を模索する。そうした流れの中で、高齢者労働力の有効活用を考え、どのような高齢者雇用が望ましいのかを論考していく。第二に、今後の労働力不足問題に際して、さらに雇用のミスマッチが深刻化するであろう中小企業の雇用問題に対する安定的な労働供給を課題として、いかなる解決方法が存在するのかを論考する。その過程で、人材ニーズの高さと技能継承がより重要視される産業として、製造業企業に焦点を当てる。

以上二つの問題意識を踏まえ、本稿は両問題を同時に考え、解決へと導く政策の提言を最終目標とする。具体的には中小製造業企業の雇用のミスマッチを解決するにあたり、高齢者労働力の受け入れを実現する政策を考えていく。

本稿の構成としては、第 1 章で「現状・問題意識」として人口減少・少子高齢化、高齢者の定年退職に伴う技能継承問題、中小企業、特に製造業における雇用のミスマッチそれぞれの現状の概要について述べる。第 2 章では第一の問題意識である「高齢者雇用」について、政府による現行の対応と、同対応に対する我々の問題意識を示し、高齢者の雇用問題に対して UV 曲線を用いた定量分析、高齢者の就労意欲、雇用の弊害などにまつわる定性分析を通じて、同問題を考察する。第 3 章では第二の問題意識である中小企業のミスマッチについて、現行の人材対策事業について述べた上で、産業別失業率を算出した定量分析、製造業でミスマッチが起きている要因についての定性分析を通じて、同問題を考察する。第 4 章では第一、第二の問題意識を踏まえた上で、両問題を併せた第三の問題意識として製造業における高齢者雇用を考え、製造業における高齢者雇用を行うにあたっての問題点を、定性分析を通じて考察する。第 5 章では第 4 章の問題意識と分析の結果を踏まえ、①職業紹介に対する政策、②技能継承に対する政策、③金銭的支援に対する政策の 3 つを挙げ、本稿の結論とする。

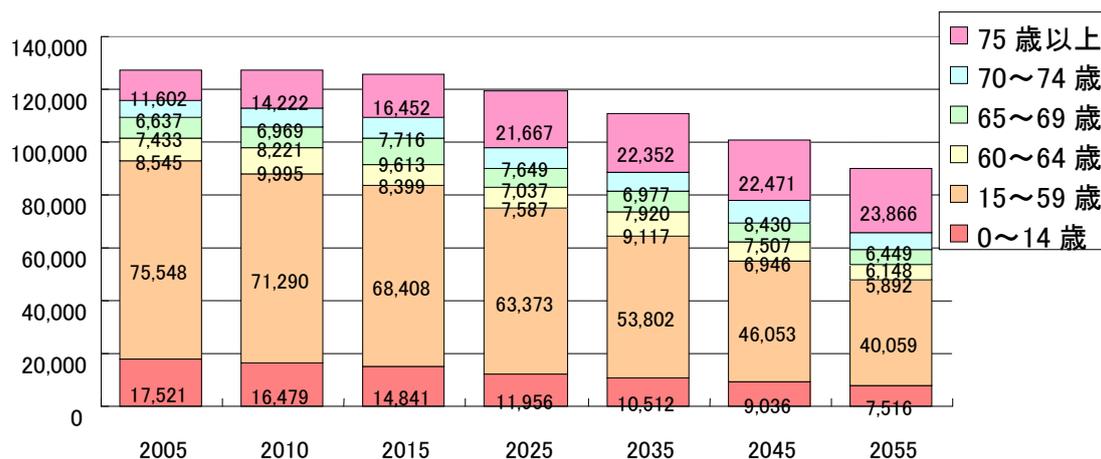
第1章 現状・問題意識

第1節 日本における人口減少・少子高齢化

我が国は合計特殊出生率が2009年時点で1.37²にまで低下し、少子化が進む一方、平均寿命の伸長とともに高齢化が急激に進展してきている。総人口は2008年10月1日現在、1億2,769万人で、前年（1億2,777万人：2007年10月1日現在推計人口）に比べて約8万人の減少となった。65歳以上の高齢者人口は、過去最高の2,822万人（前年2,746万人）となり、それに応じて総人口に占める割合（高齢化率）が22.1%（前年21.5%）となり、22%を超え、「超高齢社会」へと突入した。

また、高齢者人口のうち、「65～74歳人口」（前期高齢者）は1,500万人（男性706万人、女性794万人）で総人口に占める割合は11.7%、「75歳以上人口」（後期高齢者）は1,322万人（男性499万人、女性823万人）で、総人口に占める割合は10.4%となり、初めて10%を超えた。総人口が減少するなかで高齢者が増加することにより高齢化率は上昇を続け、2013年には高齢化率が25.2%で4人に1人となり、2035年に33.7%で3人に1人となる。2042年以降は高齢者人口が減少に転じても高齢化率は上昇を続け、2055年には40.5%に達して、国民の2.5人に1人が65歳以上の高齢者となる社会が到来すると推計されている³。

図 1-1 年齢別将来人口推計



（資料出所 高齢社会対策『平成21年版 高齢社会白書』）

²厚生労働省 『平成20年 人口動態統計（確定数）の概況』

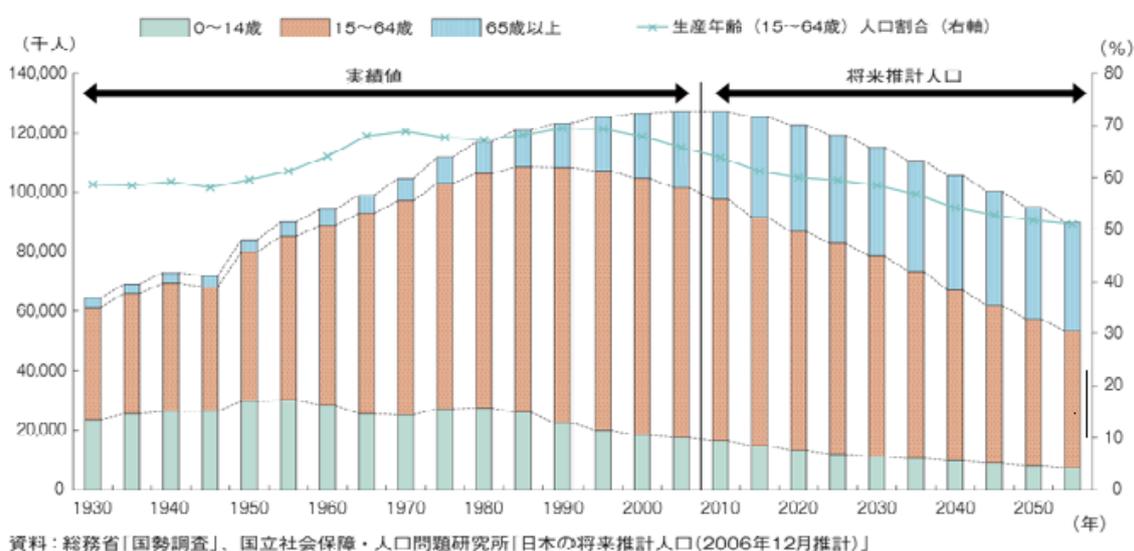
³高齢社会対策 『平成21年版 高齢社会白書』

第2節 高齢労働者の定年退職に伴う労働問題

第1項 労働力人口の減少

前項で述べた通り、日本の人口は減少し、少子高齢化が進んでいく。これらのことから、長期的には日本の労働力人口が減少し、労働力不足が懸念される。下図を見ると、第1節でも触れたが2005年から2010年頃を境に日本の人口は減少していき、それに伴って生産年齢人口割合⁴も低下していく。また、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構『高齢社会統計便覧』によると、2008年時には労働力人口が6650万人であるのに対して、2030年には6180万人にまで減少するとの予測も出ている。

図1-2 日本の人口推移と将来推計人口⁵



(資料出所 中小企業庁 『2009年版中小企業白書』)

第2項 技能継承問題

さらに、今後の日本における労働問題として考えられるのが技能継承問題である。これは団塊世代の退職に伴い、若手社員に業務のノウハウを指導する者が減少することによって生じる問題である。厚生労働省『平成19年度能力開発基本調査』によると、能力開発や人材育成に関して何らかの「問題がある」とする事業所は77.3%となっている。問題点の内容(複数回答)としては、「指導する人材が不足している」(50.5%)と「人材育成を行う時間がない」(47.3%)の回答割合が高く、以下、「人材を育成しても辞めてしまう」(41.1%)、「鍛えがいのある人材が集まらない」(32.3%)と続いている。

⁴ 生産年齢人口割合は総人口に対する15～64歳人口の割合を指す。

⁵ 将来推計人口は、出生中位(死亡中位)推計による

図 1-3 人材育成に関する問題がある事業所及び問題点の内訳（複数回答）

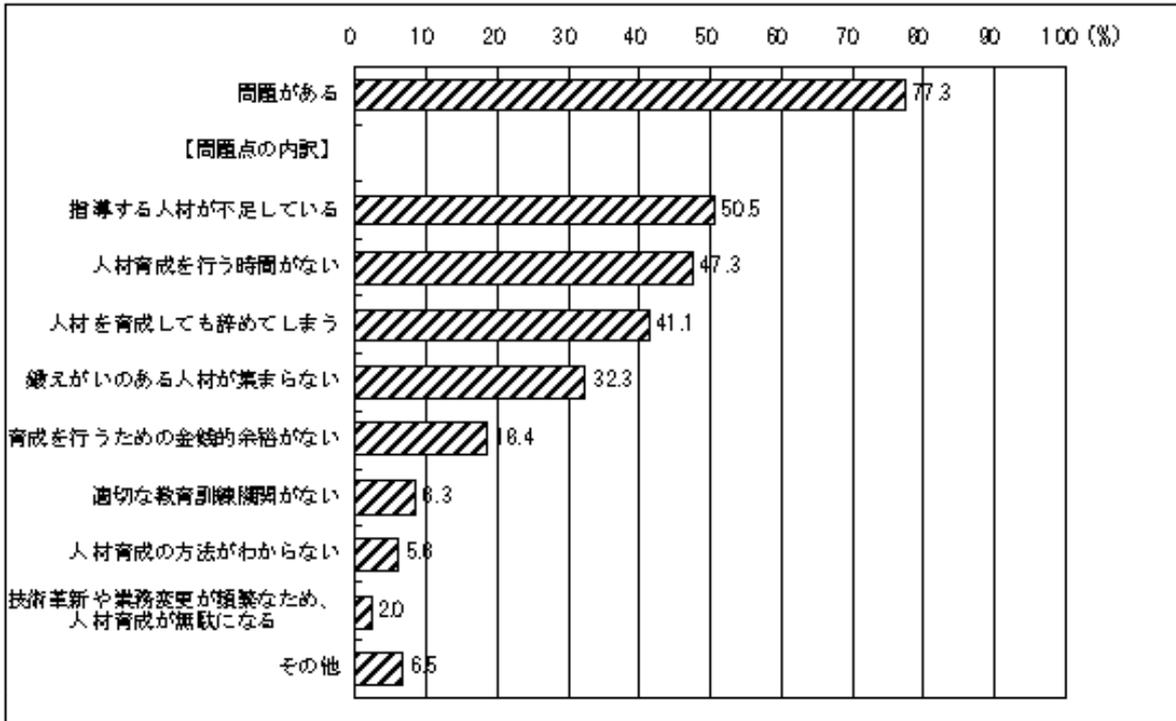
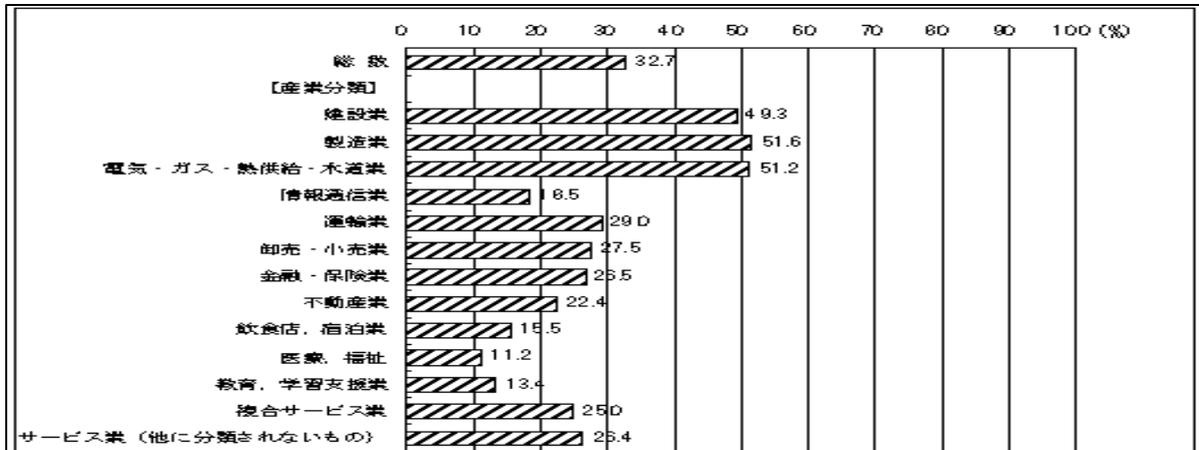


図 1-4 団塊世代の退職等による問題があるとした事業所



(資料出所 厚生労働省『平成 19 年度 能力開発基本調査』)

第3節 中小企業における雇用のミスマッチ

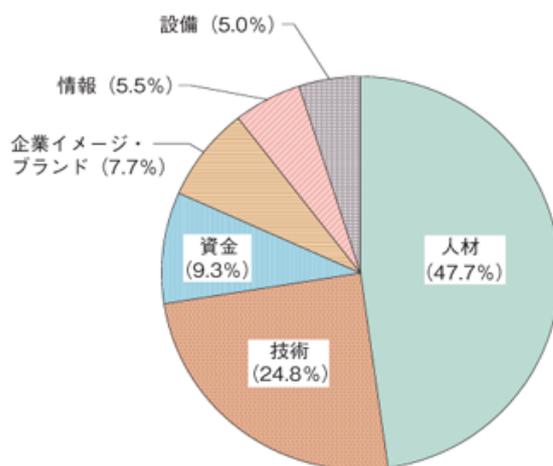
平成 16 年に行われた経済産業省「人材ニーズ調査」より、人材ニーズを公表する企業の 90%が中小企業であり、その充足率も特に低い事が分かった。また、同調査の産業別人材ニーズを見てみると、「建設業」、「卸売業・小売業」、「製造業」、「サービス業」におけるニーズが全体の 75%を占め、また職種別の人材ニーズでは「専門的・技術的職業従事者」が全体の 34%、「生産工程・労務作業員」が 14%を占める⁶ことが分かった。

また、同調査における年齢別人材ニーズにおいては、20～30 代に対するニーズが最も高いものの、一方で 50～64 歳の中高齢層におけるニーズも近年高まり⁷を見せている。この結果は少子高齢・人口減少化という社会現象に対する危惧を反映したものと考えられ、同調査が平成 16 年に行われた事を考慮すると、現在そして将来において中高年齢層に対する人材ニーズはさらに上昇すると予想される。

中小企業庁の「中小企業白書」(2009)によると、「中小企業は人材が最も重要な経営資源と考えており、中長期的には労働力人口の減少が予想される中、将来を見据えた人材確保・育成戦略が求められている。」、「中小企業の従業員は高齢になっても働きたいと考えている者が多く、実際、65歳定年や定年のない中小企業は大企業に比べて多い。今後、我が国の高齢化が一層進展していく中、中小企業における高齢労働者の積極活用が重要。」といった記述があった。このことから中高年齢者の将来的なニーズの高さを予想できる。

以上を踏まえた結果、本稿は中小製造業企業を対象を絞り、そこに従事する「専門的・技術的職業従事者」「生産工程・労務作業員」の人材ニーズの高さと、それに労働供給が間に合っていないという雇用のミスマッチ問題に着目した。製造業を対象を絞った根拠としては、同産業における顕著な人材ニーズ、また技術継承が特に重要視される分野であること、そして全製造業事業所の99%を中小企業が占め、その従業者数は全体の74%を占めており、日本の製造業は中小企業に支えられている⁸という現状を踏まえた結果である。

図 1-5 中小企業が最も重要であるとする経営資源



資料：中小企業庁「人材マネジメントに関する実態調査」(2008年11月)

(注) 1. 無回答を除く。

2. 中小企業のみ集計。

⁶経済産業省『人材ニーズ調査』当調査では従業員規模 100 人未満の企業を中小企業としている。

⁷経済産業省『人材ニーズ調査』

⁸大田区産業振興協会『日本の中小企業の現状と支援策』従業員規模 300 人未満の企業を中小企業としている。

第4節 まとめ

本章では我々が本稿において捉える現状・問題意識として、第1節で日本における人口減少・少子高齢化、第2節で高齢労働者の定年退職に伴う労働問題、第3節で中小企業における雇用のミスマッチと、3つの観点からそれぞれ述べた。

それぞれの内容をまとめると、以下の表のようになる。

(1)	日本における人口減少・少子高齢化	我が国の人口は人口減少の一途をたどっている。 またその人口構成においても高齢者が占める割合が22%を超え、「超高齢社会」へ突入している。今後もこの見通しは続き、2055年には国民の2.5人が高齢者となる社会が到来することが予想されている。
(2)	高齢労働者の定年退職に伴う労働問題	人口減少に伴い将来的な労働力人口の減少も確認され、2030年には6,180万人にまで減少するという試算が出ている。 労働力人口問題に加えて、高齢者の定年退職により、技能継承問題についても危惧されており、3割の事業所で技能継承問題が「ある」と回答している。また産業別にみると、「製造業」において同問題への不安が強い。
(3)	中小企業における雇用のミスマッチ	人材ニーズを公表する企業の90%が中小企業であり、その対象職務は「専門的・技術的職業従事者」「生産工程・労務作業者」が多くを占め、またその対象年齢として若者と共に高齢者に対するニーズも高まっている。 高齢社会に伴って中小企業における高齢者ニーズは今後高まるものと予想される。

これらの3つの現状・問題意識を踏まえた上で、第2章においては(1)(2)に、第3章では(3)に主眼を置いた分析を行い、それぞれにおける問題の構造をより明らかにしていく。

第2章 第一の問題意識：高齢者雇用

第1節 改正高年齢者雇用安定法

ここでは、高齢者雇用に対する政府の施策として代表的なものである「改正高年齢者雇用安定法」について検討する。

第1項 改正高年齢者雇用安定法の概要

厚生年金の支給開始年齢の60歳から65歳への引き上げや、製造業における技術者不足を防ぐことを背景に、2006年4月に「改正高年齢者雇用安定法」が施行された。具体的な内容としては、①65歳までの定年の引き上げ、②定年の定め廃止、③継続雇用制度の導入のいずれかを講じ、段階的に高齢者雇用を延長するよう企業に義務付けるというものである。

第2項 同法に対する雇用確保措置

以下に、同法に対する雇用確保措置の実施状況を記した。これによると、96.2%の企業で高齢者の雇用確保措置がなされていること、また、そのうち79.5%の企業で65歳以上の上限年齢が定められていることからわかるように、大半の企業が高齢者雇用に対する意識が高いことがわかる。しかし、雇用確保措置の実状を見てみると、継続雇用制度の導入を85.4%が行っている中、労使協定などで基準を設け、該当者を対象としている企業が61.4%、希望者全員を対象としている企業が38.6%となっており、希望者全員を対象とする企業の割合は低水準となっていることが分かる。

高年齢者雇用確保措置の実施状況		単位 (%)
項目	2008 年	
雇用確保措置を実施した企業の割合		
	301 人以上	99.8
	51～300 人	95.6
	全企業 (51 人以上)	96.2
雇用確保措置の上限年齢		
	65 歳以上	79.5
	63～64 歳	20.5
雇用確保措置の内訳		
	定年の定め廃止	2.1
	定年の引き上げ	12.5
	継続雇用制度の導入	85.4
継続雇用制度の導入内訳		
	希望者全員	38.6
	基準設定・労使協定	44.0
	基準設定・就業規則	17.4

(資料出所 厚生労働省『平成 20 年 6 月 1 日高年齢者雇用状況報告』)

第 3 項 同法の問題点

第 2 項から分かるように、改正高年齢者雇用安定法によって多くの企業で 65 歳までの就労の道を用意しているものの、必ずしも希望者全員の雇用につながっていないという点で課題を残している。つまり、この事から同企業内での労働力維持に焦点が当てられた継続雇用制度では、就労意欲のある高齢者を活用しきれていないのが現状であることが分かる。こうした余った労働力を活かし、雇用のミスマッチを解消することが本稿の目的であり、そのためには企業内ではなく、企業間移動を想定したコンサルティング機関などの環境の整備を行う必要があると考えている。これに関しては後の政策提言で詳しく述べる。

また、同法では団塊世代の一斉退職を辛うじて食い止め、2007 年問題を解決できたかのように見えるが、一方で技能継承の問題に対しては未だ明確な解決策は確立されていないばかりか、2012 年には同法によって雇用延長された労働者が 65 歳を迎え、再び同様の問題が起きようとしている。この状況に対して政府は昨年「新雇用戦略」として、平成 22 年までに希望者全員の 65 歳までの継続雇用制度を確立している企業割合を 50%に、70 歳まで働ける企業割合を 20%に高める目標を掲げている。このような現状を考慮しても、豊富な経験や知識・技能を有する高齢者の雇用は、社会の活力を維持していく上で今後必要不可欠であることが分かる。

第2節 定量分析

ここでは、現在の我が国における労働市場を計量的手法を用いて分析する。

第1項 UV曲線を用いた分析方法

まず、UV分析を用いた分析手法について、労働政策研究・研修機構（2008）『労働政策研究報告書』を参考にして説明する。そもそも失業とはその要因によりいくつか分類され、主なものとして①需要不足失業、②構造的失業、③摩擦的失業に分類することができる。①需要不足失業とは、企業側の労働需要の増減によって左右され生み出される失業、つまり企業側の労働需要が労働供給に追いつかないことによる失業、②構造的失業とは、労働供給量と労働需要量が量的に均衡しているにも関わらず、求職者の年齢や持っている資格などの特性と、企業側が求める人材特性との違いにより生み出される失業、③摩擦的失業とは求職者と求人が両方存在するにも関わらず、お互いの情報が不完全なために採用に結びつかないことによる失業である。つまり、構造的失業、摩擦的失業は双方とも需要、供給が均衡するにもかかわらず存在する、雇用のミスマッチによって引き起こされる失業となる。通常は構造的失業と摩擦的失業は厳密に区分することは難しく、両者は併せて構造的・摩擦的失業として定義され、本稿でも同定義を使用する。なお以下では構造的・摩擦的失業をミスマッチ失業と呼ぶ。

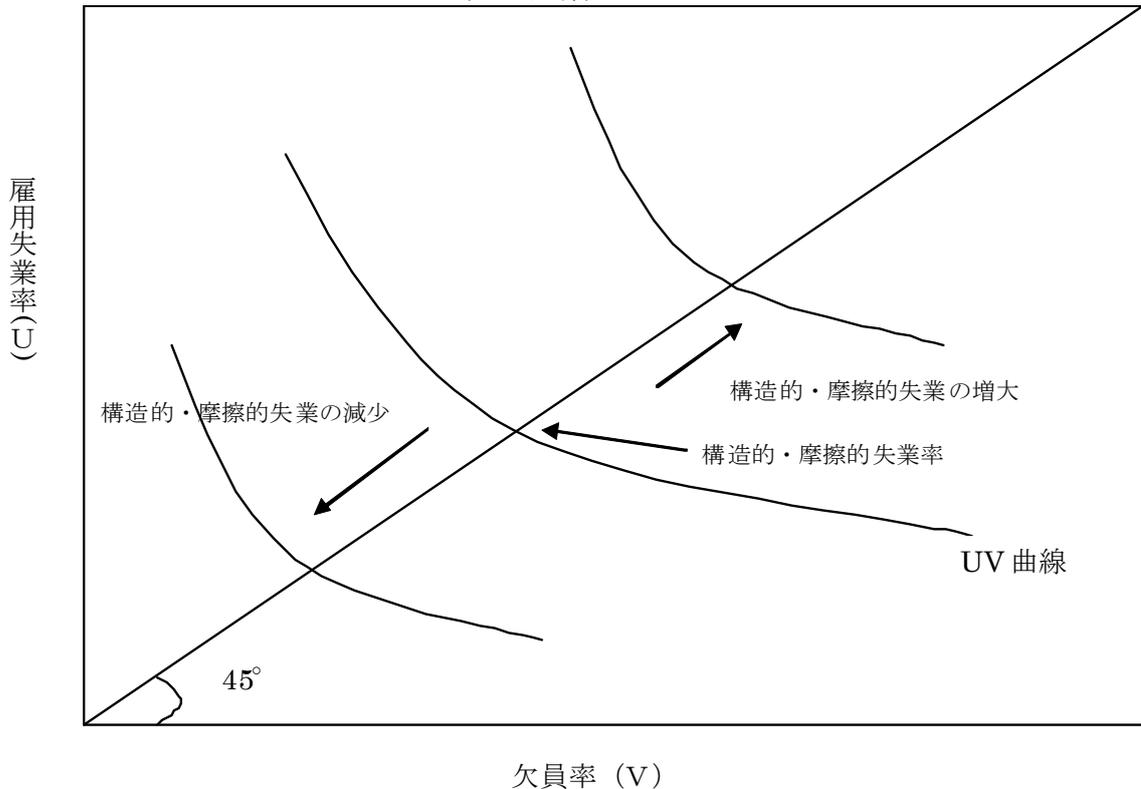
（図 2-1 を参照）

UV曲線を用いた分析とは、失業率を上記で説明した需要不足失業と構造的・摩擦的失業への分解を可能にしたものであり、縦軸に雇用失業率、横軸に欠員率をとり、その分析を行う。一般に欠員率が低下すると、企業の採用意欲が減少するため雇用失業率は上昇する。逆に欠員率が上昇し、企業の採用意欲が増加すると、雇用失業率は低下する。そのためUV曲線は、理論的に右下がりの曲線として導出され、ベヴァレッジカーブとも呼ばれる。

45°線は雇用失業率と欠員率が同じ状態を表した軌跡であり、企業の労働需要と労働供給は均衡しており、同直線上では需要不足による失業は存在しない。つまりUV曲線と45度線との交点は、労働供給量と需要量が均衡している状態でなお存在する失業であるミスマッチ失業を表す。UV曲線の右上方向シフトはより大きな雇用失業率と欠員率双方が存在し、より大きなミスマッチ失業率があることを示す。また逆にUV曲線の左下方向へのシフトはより少ない雇用失業率と欠員率双方が存在し、ミスマッチ失業率の減少を表す。

本稿では高齢者の労働市場において、高齢者に対する企業側の労働需要があるにも関わらず、高齢者労働供給が適切に配分されておらず、高齢者雇用のミスマッチ失業が高くなっていく現状を示す。具体的には年齢別に1990年～2008年の雇用失業率と欠員率をとり、UV曲線を導出することで、高齢者のミスマッチ失業率が上昇していることを示し、高齢者労働力が有効に活用されていない現状を明らかにする。

図 2-1
(UV 曲線)



第 2 項 UV 曲線を用いた結果

まず総務省統計局の「労働力調査」より年齢階級別（5 歳階級）の完全失業者数、雇用者数の統計を引用し、各年齢階級における雇用失業率を算出する。次に厚生労働省「職業安定業務統計」の各年齢階級における有効求人数、就職件数を用い、欠員率を算出する。分析対象とする年齢階級として、15～24 歳（15～20、20～24 歳階級を合計）、55～59 歳、60～64 歳、65 歳階級を挙げ、それぞれの年齢階級における UV 曲線を比較したものが以下の（図 2-2）である。分析に用いたデータは 1990～2008 年のものである。

図より各年齢層における UV 曲線を比較してみると、若年層におけるミスマッチ失業率が上昇していることが分かる。これは企業側の就労ニーズとして若年層を対象とする割合が多いものの、若年層においての就労が進まず、失業率が高い現状を表している。しかし近年においては、若年層に対する失業率、欠員率が低下傾向を持ち UV 曲線が左下方向へと向かっている。また 55～59 歳階級と 60～64 歳階級における UV 曲線とを比較してみると、60～64 歳階級における UV 曲線の方がより右上方に位置しており、60 歳以降の高齢者雇用を促進させるための改正高年齢者雇用安定法の施行により高齢者雇用確保措置がとられた現状においても、60 歳以降における雇用のミスマッチが存在していることが分かる。

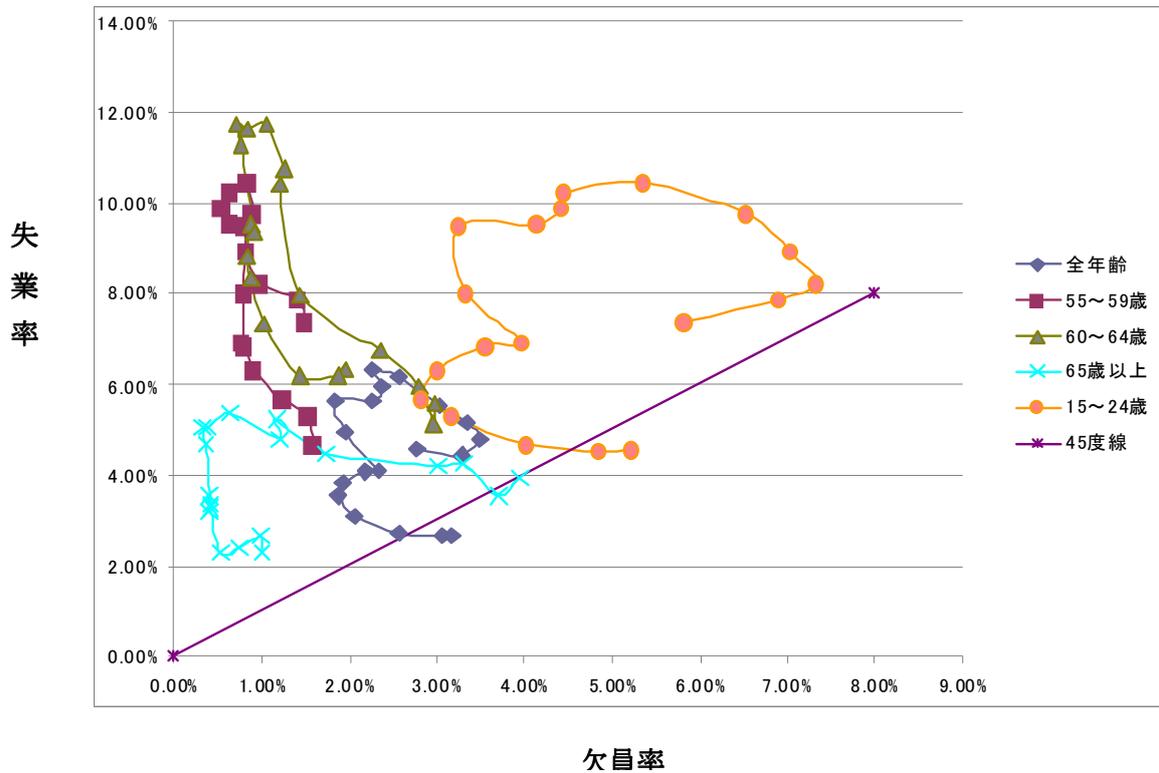
次に我々が本稿で分析対象とする高齢労働者、特に 60～64 歳、65 歳階級を対象を絞った UV 曲線を見てみる。（図 2-3）これによると、若年層に比べて高年齢層における UV 曲線は左下に位置し、雇用失業率、欠員率が低い。しかし、年代を 1990 年代と 2000 年代に区別

し分析してみると、各年代においての雇用失業率と欠員率よりそれぞれ異なったUV曲線が近似できる。

これによると60～64歳階級では1990年～1999年と2001～2008年にかけてのUV曲線を比較するとより右上方にシフトしており、ミスマッチによる失業が2000年代以降増大していることが分かる。また65歳以上についても60～64歳のUV曲線と比較すると左下方に位置しているものの、1990～1999年と2003年～2007年にかけてのUV曲線を比較してみると同様に右上方へとシフトしており、ミスマッチによる失業が増大している傾向にあることが分かる。

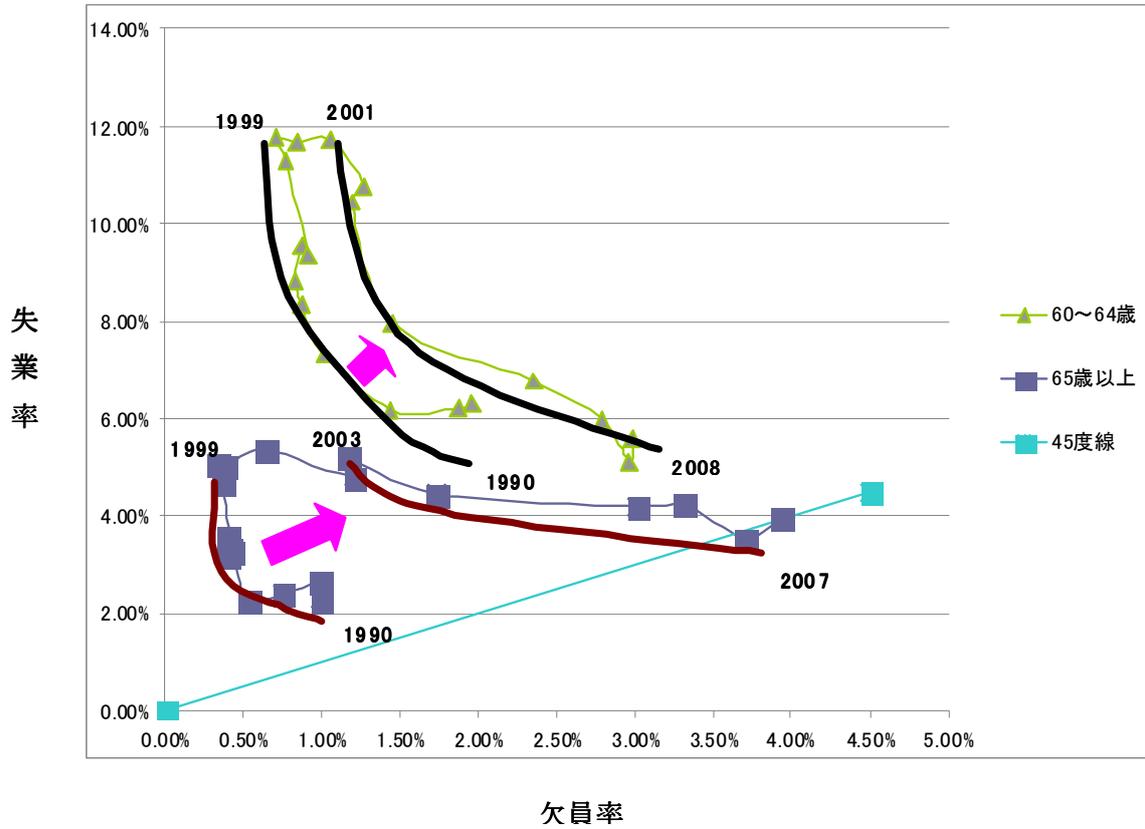
この分析により近年の60～64歳、65歳以上の年齢階級におけるミスマッチ失業の増大が観察され、高齢者労働力の有効活用が進んでいない現状を確認することができる。

図 2-2 15～24, 55～59, 60～64, 65歳以上階級におけるUV曲線⁹



⁹完全失業率、雇用者数は総務省統計局『労働力調査』
有効求人倍数、就職件数は厚生労働省『職業安定業務統計』より引用

図 2-3 60～64 歳、65 歳以上階級における UV 曲線



$$\text{雇用失業率} = \frac{\text{完全失業者数}}{\text{完全失業者数} + \text{雇用者総数}}$$

$$\text{欠員率} = \frac{\text{有効求人数} - \text{就職件数}}{\text{有効求人数} - \text{就職件数} + \text{雇用者総数}}$$

第3節 定性分析

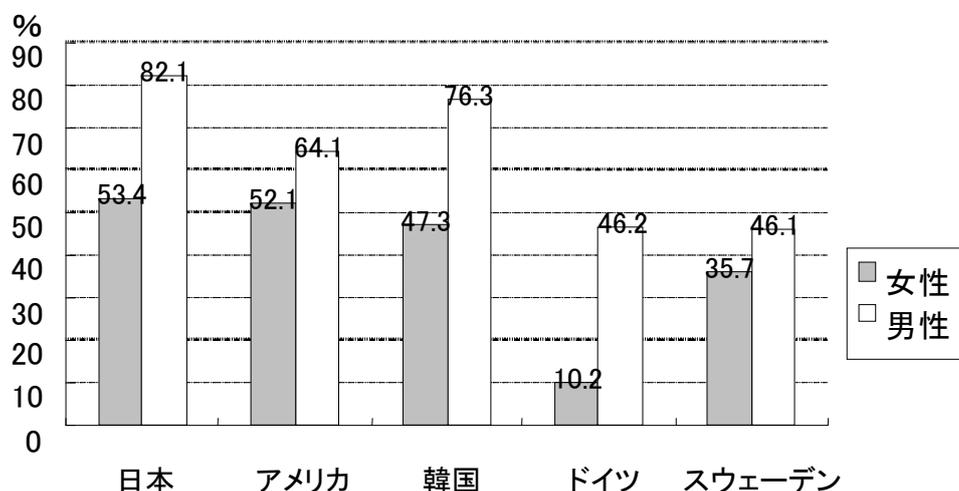
第1項 高齢者の就労意欲

第2節ではU V曲線を用いて、60～64歳階級、65歳以上階級にミスマッチ失業が発生していることを見たが、では現実になぜそのミスマッチは発生しているのだろうか。本節では具体的に高齢者・企業双方について掘り下げていく。

まず高齢者側についてであるが、福島(2007)は、日本の高齢者は諸外国に比べても就労意欲が高いことを『高齢者の就労に対する意欲分析』の中で述べている。「早期引退、ハッピーリタイアメント」志向が強いとされる欧米と比較すると、日本人は高齢になっても定年退職後に働き続けることへの抵抗感が少なく、個人の就業意欲は高いといわれてきた。たとえば就業意欲を測る数値としての労働力率では、2004年の60～64歳男性層で、日本70.7%、アメリカ57.0%、ドイツ37.7%、フランス19.0%と諸外国と比較しても日本はかなり高い水準にある。さらに理想引退年齢を65歳以上と回答する60歳代の男性の割合を見ても、日本82.1%、アメリカ64.1%、ドイツ46.2%と欧米と比較すると日本の高水準が際立っている(図2-4)。

また、同論文に挙げられているアンケート調査においても多くの高齢者が「体が動く限りは働いていたい」、「社会や若い人の役に立ちたい」と感じていることが分かっている。リクルートワークス研究所が首都圏50キロ圏内の55～74歳の男性1200名を対象に訪問留置法(ランダムロケーション・クォーターサンプリング)で実施した「シニアの就業意識調査2006」では、現在就業していない60歳以上の高齢者で「働きたい」という志向を持つ者が86.6%にも達していた¹⁰。

図2-4 理想引退年齢が65歳以上の60歳代割合



(出所 福島さやか『高齢者の就労に対する意欲分析』)

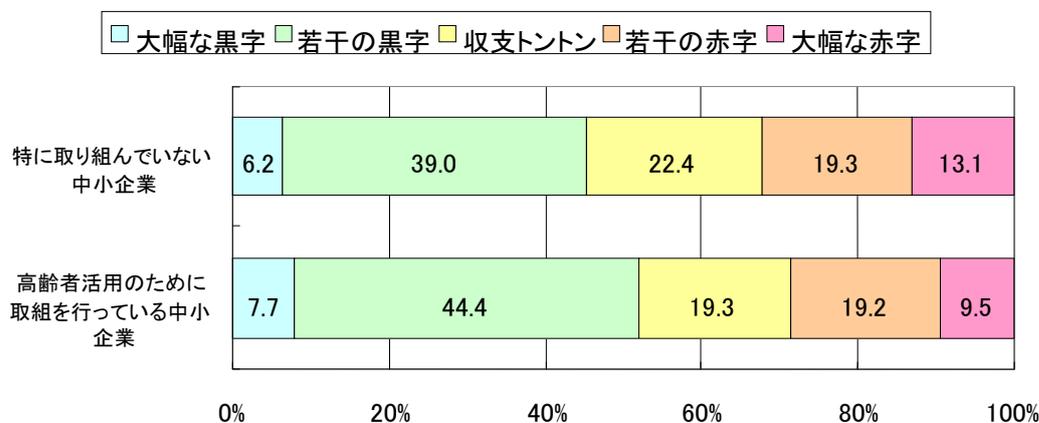
¹⁰福島さやか(2007)『高齢者の就労に対する意欲分析』P19-P20を要約

第2項 企業による高齢者活用の取組

次に企業側の高齢者活用の効果については、三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)による「企業活動における人材の活用に関するアンケート調査」(2008年11月)及び「働きやすい職場環境に関する調査」(2008年12月)において、いくつか取り上げられている。

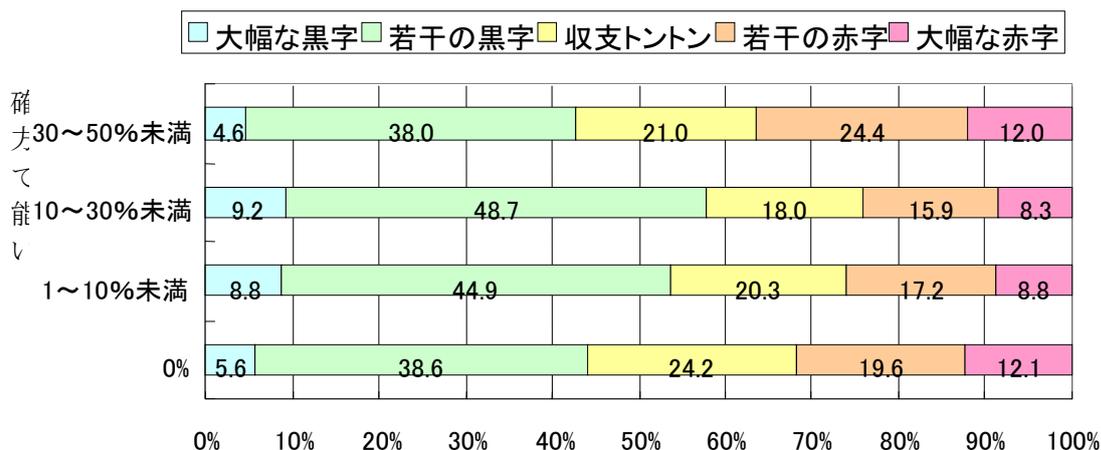
まず図2-5は中小企業における高齢者活用のための取組の有無と収益の状況を示したものであるが、高齢者活用に取り組んでいる企業とそうでない企業の最近の収益動向を見ると、取り組んでいる企業の方が、収益状況が良い割合が高くなっている(図2-5)。

図2-5 高齢者活用のための取組の有無と収益の状況



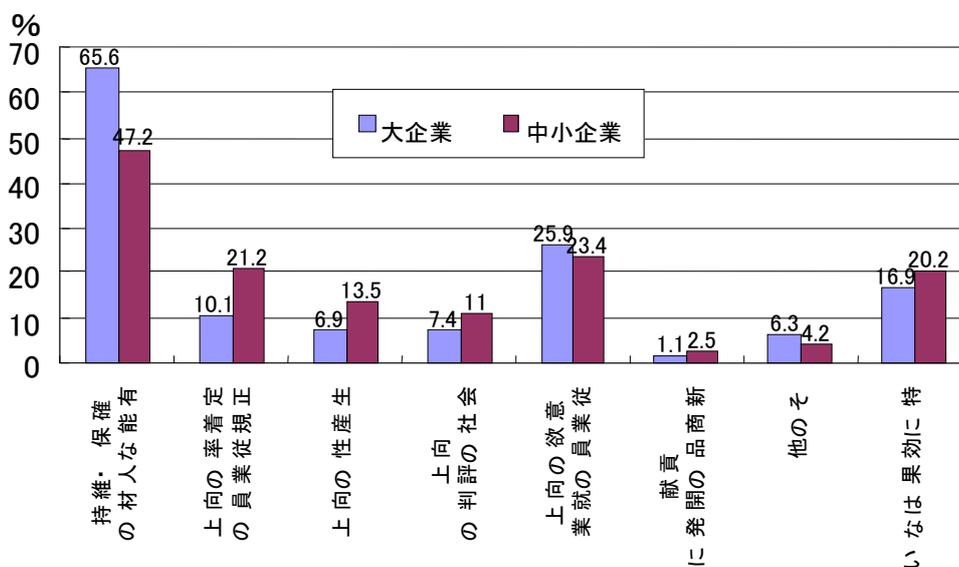
(出所 中小企業庁『中小企業白書2009』第3章)

また図2-6は企業における高齢者比率と収益の関係を示したものであるが、高齢者の割合のバランスが0%の企業よりも、1~10%未満や10~30%未満の企業の方が収益状況が良くなっている傾向が見て取れる。知恵と技術・技能を蓄積した高齢者の活用を進めることが企業の収益に影響を与えていると考えられる。



(出所 中小企業庁『中小企業白書2009』第3章)

図 2-7 高齢者活用のための取組の有無と収益の状況



(出所 中小企業庁『中小企業白書 2009』第3章)

第3項 高齢者雇用の弊害

以上の2つの項で高齢者・企業双方について見てきた結果、需要面・供給面どちらも高齢者雇用の活性化を進めるにあたって大きな問題はないように思えるが、第2節で実証したようにミスマッチ失業が発生しているのが現実である。本項ではそのミスマッチ失業の要因について検証していくことにする。

先の「人材ニーズ調査」によると、全年齢層を分析対象とした雇用のミスマッチの要因の6割以上は「能力・経験・資格」といった「個人の実力・資質」であり、年齢や雇用形態等の条件面を理由とするものは僅か8%に過ぎない。企業としては、「性格・思考」、「対人能力」、「基本的業務能力」といった「社会人としての基礎力」を最も重視している。また、全体の約3分の2の企業が採用面接を1回しか行っていないなど、採用プロセスに十分な時間と費用をかけていないのが現実である。一方、採用成功ケースでは、「必要な人材像の明確化」(30.9%)や「適切な募集方法選択」(28.3%)等が成功要因とされており、採用プロセス・手法がミスマッチの要因となっていることも事実である。

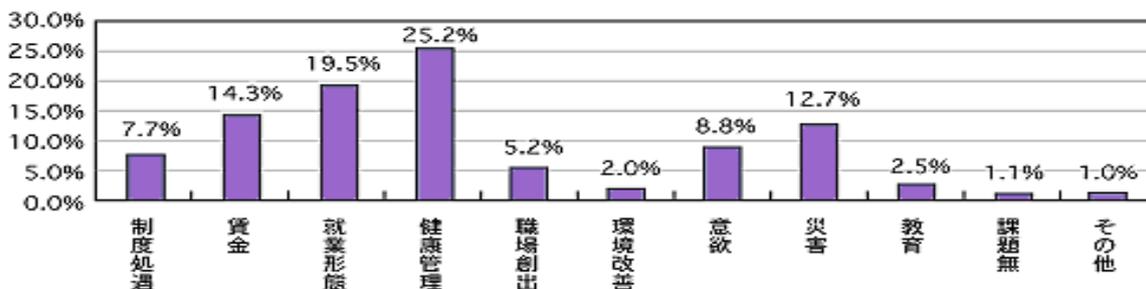
一方、各年齢階級におけるミスマッチ失業の要因を検証していくと、高齢者における雇用のミスマッチ要因においては、全年齢階級のミスマッチ要因では重要視されていない年齢や雇用形態等の労働条件面がその一つになってきている。たとえば、就労意欲のある高齢者の中には「無理なく働きたい」というニーズを持っている人も数多く存在し¹¹、週3日程度の勤務や、短縮労働時間による就労を望む声もあるため、それがミスマッチ失業の要因となるケースがある。

中小企業側が高齢者雇用時に課題とする項目の調査結果(図2-8)では、①健康管理、②就労形態、③賃金、④災害の防止、⑤就労意欲、⑥人事制度・処遇、⑦職場の創出、⑧教育・訓練、⑨職場の環境改善の順となっている。「企業活動における人材の活用に関するアンケート調査」においても、従業員が働き続けようとする年齢と、企業が設定する定年年齢の間にギャップがあることを指摘している(図2-9)。従業員においては、65歳まで、または

¹¹ 福島さやか(2007)『高齢者の就労に対する意欲分析』

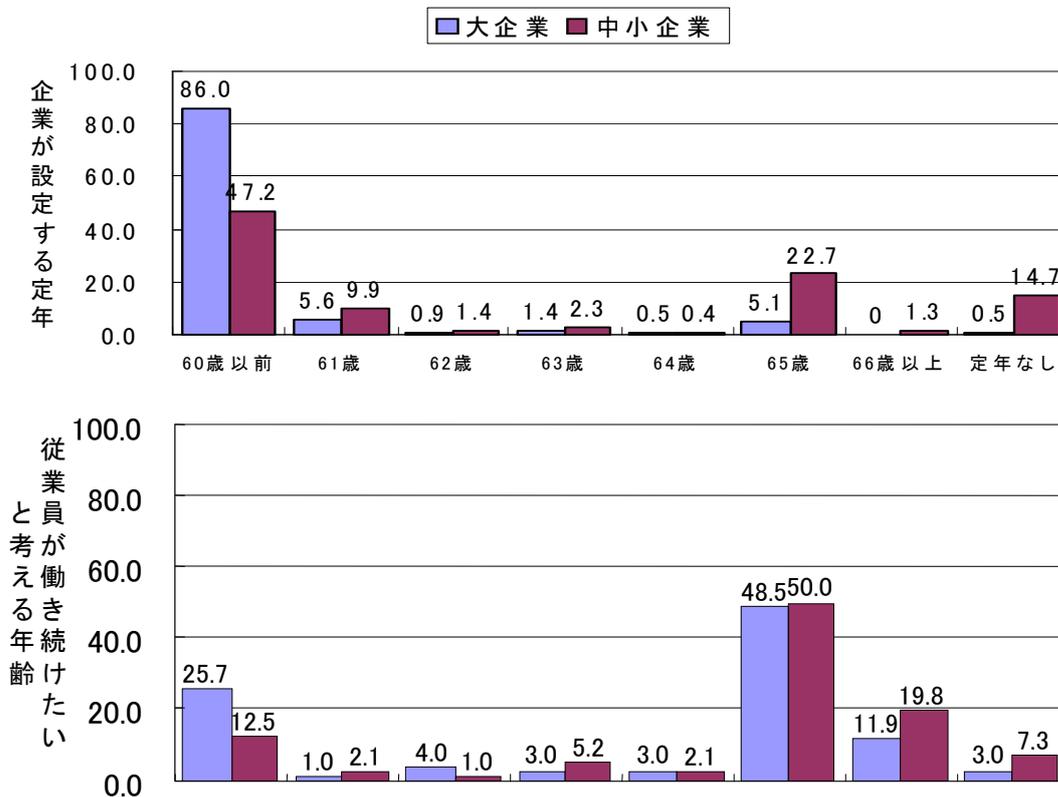
それ以降も働きたいと考える割合が多い一方で、企業側が設定する定年年齢は60歳以前とする割合が最も多くなっている。

図 2-8 高齢者雇用の問題と課題



(資料出所: 愛知労働局委託支援事業「70歳まで働ける企業創出プロジェクト」より)

図 2-9 企業の定年と従業員が働きたい年齢のギャップ



(出所 中小企業庁『中小企業白書 2009』第3章)

また、同アンケート調査は、高齢者活用を図る上でのデメリットとして「世代交代が進まない」ことや「人件費負担の増大」と考えている企業が多いことも指摘している。このような高齢者活用における問題に加え、採用プロセス・手法や年齢・雇用形態における意識・ニーズの相異が、UV分析に表れた高齢者のミスマッチ拡大の要因ではないかと考えられる。

このように第1, 2項で述べてきた高齢労働者、企業双方にとって望ましいはずの高齢者雇用が、お互いの意識・ニーズの相違が存在してしまうために、またその雇用における健康管理や賃金に関する課題の解決が進まないために、活性化されず結果ミスマッチ失業が発生していると結論付けられる。

第4節 まとめ

本章では、第1章で挙げた問題意識を踏まえて、高齢者雇用に関する対策の現状や問題点を示した。第1節では高齢者雇用対策の代表的な制度である「改正高年齢者雇用安定制度」について、第2節ではUV分析を用いて我が国の労働市場を分析し、第3節では高齢者の就労意欲や企業側の高齢者雇用に対する取り組みについて述べてきた。

それぞれの内容をまとめると、以下の表のようになる。

(1)	改正高年齢者雇用安定法	同法の内容は、①65歳までの定年の引き上げ、②定年の定め廃止、③継続雇用制度の導入のいずれかを講ずることであり、ほとんどの企業は継続雇用制度を採用しているものの、対象を希望者全員としているのは4割弱にしか満たない。企業間移動での雇用確保の整備が必要である。
(2)	計量分析	UV分析を用いた結果、近年の60～64歳、65歳以上の年齢階級におけるミスマッチ失業の増大が観察された。改正高年齢者雇用安定法の施行により、高齢者雇用が促進されている現状が確認できるものの、依然としてミスマッチ失業が発生している事が言え、高齢者雇用を推しすすめる更なる対策が求められる。
(3)	定性分析	他国と比較しても我が国の高齢者は就労意欲が高いことがわかる。また、アンケート調査によると、企業側は高齢者雇用は労働力の確保や収益の向上性を見出している。このように高齢者雇用は両者にとって有益なものであるにもかかわらず、両者間に意識・ニーズのズレが存在したり、健康管理などの課題の解決が進んでいないことにより、その活性化が実現されていない。

以上の内容に加え、第3章では中小企業に対する政策の具体例を挙げ、さらに二つ目の問題意識である製造業のミスマッチに焦点をあて、分析していく。

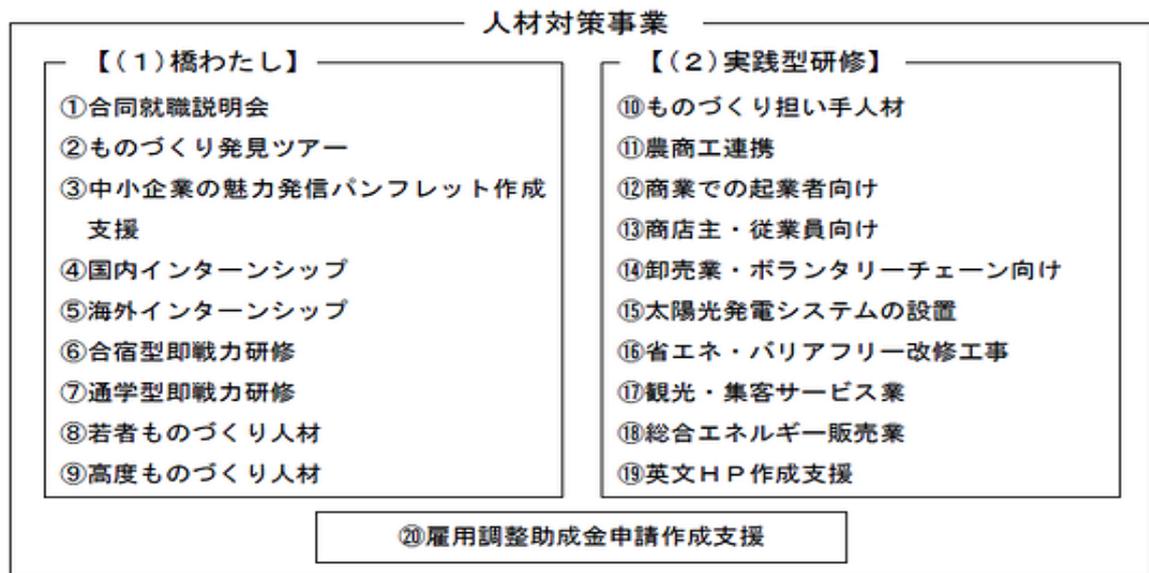
第3章 第二の問題意識： 製造業のミスマッチ

第1節 中小・小規模企業における人材対策事業

第1項 中小・小企業企業における人材対策事業の概要

「中小・小規模企業のための人材対策事業」は、平成 21 年 3 月 16 日に中小企業庁が打ち出したものである。現在、2 類型、全 20 事業あり、これらの事業実施を通じて、中小・小規模企業にとって重要な経営資源である「人材」の確保・育成を行うとともに、現下の厳しい雇用情勢の改善を目的としたものである。(1)「橋わたし」では年間 15,000 人、(2)「実践型研修」では年間 10,000 人の雇用につなげることを目指し、具体的な内容は以下の通りである。

図 3-1 人材対策事業内容



(資料出所 中小企業庁 HP)

第2項 中小・小規模企業における人材対策事業の問題点

この事業は開始してからの期間が浅いため、効果を測るにはまだ時間を要する。しかしその後の事業レポートを見ると、橋わたし事業の合同説明会の多くは「若者と中小企業との接点を設ける」ために行われているものが多く、我々が目標とする就労意欲の高い高齢者と人材不足の中小・小規模企業とをマッチングさせることを目的としていないと考えられる。また他の事業詳細を見ても、対象としているのが高専生や大学生、内定取り消しをされた学生など若者を中心としているものが多いため、やはりこの人材対策事業は高齢者活用を主な目的として行われていないと言える。

第2節 分析

第1項 定量分析

製造業における雇用実態を分析するにあたってまず、産業別に擬似失業率を算出しそれに加え、離職率、失業期間、非自発失業者数を比較する。

まず産業別の擬似失業率について説明する。そもそも一般に産業別の失業率というものはいない。なぜなら失業者は産業分類されないためであるが、失業者の前職の産業とその産業の就業者数から擬似的に産業別失業率を計算することができる。図3-3は厚生労働省による「平成14年度労働経済の分析」から引用したものであるが、2001年において製造業の失業率が他の産業に比べて高いことが分かる。

図3-2 産業別失業率、離職率、失業期間、非自発失業者

(単位：失業率、離職率及び非自発は％、失業期間は月)

項目	建設業	製造業	運輸・通信業	卸売・小売業、飲食店	サービス業
失業率					
1991年	1.3	1.1	1.5	1.5	1.1
1996	1.9	2.3	2.6	2.3	2.1
2001	2.9	2.9	2.6	3.2	2.1
離職率(2001年)	2.3	1.6	1.9	2.7	2.2
失業期間(中位数、2001年)	4.0	4.7	3.8	3.4	3.4
非自発失業者(離職失業者に占める割合、2001年)	66.7	57.6	52.6	35.0	36.9

資料出所 総務省統計局「労働力調査特別調査」(2月)より厚生労働省労働政策担当参事官室試算…失業率、失業期間

総務省統計局「労働力調査特別調査」(2月)…非自発失業者

厚生労働省「毎月勤労統計調査」…離職率

(注) 1) 産業別失業率は、以下の算式で求めた擬似的なものである。

$$\text{産業別失業率} = \frac{\text{各産業からの離職失業者(過去3年間の離職者)}}{\text{各産業の就業者} + \text{各産業からの離職失業者(過去3年間の離職者)}}$$

2) 離職率は事業所規模5人以上

3) 失業期間(中位数…Me)は、以下の算式によるものである。

$$Me = x + C \times (N/2 - F) / f$$

x:メディアンを含む階級の下限值、C:メディアンを含む階級の級間隔、N:総度数

F:x未満の累積度数、f:メディアンを含む階級の度数

4) 失業率、失業期間(中位数)は、過去3年間の離職者についてのものであるため、低めにバイアスがあると考えられる。

(資料出所 厚生労働省『平成14年 労働経済の分析』)

卸売・小売業、飲食店及び建設業は離職率が高く、失業件数が多いことが高失業率につながっている。一方、製造業は離職率が低いにもかかわらず、失業率が高く、これは製造業従事者は、一度失業すると再就職が難しく、失業が長期化しやすいことを示している。産業別に失業者の失業期間をみると、製造業における失業期間は4.7ヶ月となっており、製造業に従事していた失業者の失業期間は他産業に比較して長いことが分かる。また非自発的失業者を産業別に比較すると、製造業において離職失業者に占める割合が高くなっている。

この統計分析をわれわれが近年の統計を用いて行ったのが次のものである。擬似失業率、失業期間も同様の手法により算出した。¹²

図 3-3 産業別の失業率、離職率、失業期間、非自発失業者

項目	建設業	製造業	運輸業	卸売・小売業	医療・福祉業
失業率 (%)					
2004	2.34	2.04	2.12	2.01	1.30
2005	2.07	1.89	1.86	1.84	1.60
2006	1.93	1.78	1.82	1.85	1.55
2007	1.93	1.44	1.82	1.68	1.36
2008	1.83	1.55	1.84	1.95	1.16
離職率 (2008 年) (%)	1.66	1.30	1.59	2.19	1.94
失業期間 (中位数、2008 年) (月)	4.5	4.2	3	2.8	2.7
非自発失業者 (離職失業者に占める割合、2008) (%)	53.8	58.3	62.5	35.7	22.2

分析対象産業について、入手できた産業別統計が異なったため、運輸・通信業が運輸業にサービス業が医療福祉業に差し替わってはいるが、以下ではこれらの産業と製造業とを比較し、製造業における雇用実態を分析する。2004年から2008年にかけては建設業、製造業、運輸業、卸売・小売業、医療・福祉業すべての産業において失業率は減少傾向にあり、各産業と製造業を比較してみると、製造業の相対的失業率は近年低くなっている。離職率においては、他産業に比較し依然低い水準にあるものの、失業期間は依然長いことが分かる。また非自発失業者の割合も2001年度の水準と同様に高い。これは先の分析と同様に、失業率・離職率が下がってきてはいるものの、製造業従事者は一度失業してしまうと、長期にわたり失業し、またその失業理由も倒産・事業所閉鎖や人員整理など事業所側の事情や雇用契約の満了などの非自発的なものであることが分かる。

次に厚生労働省「雇用動向調査」より、製造業における欠員率の統計を持ち出し、比較してみる。(図 3-3) すでに製造業における人材ニーズが高いことは第 1 章第 3 節にて論じたとおりである。製造業におけるニーズを職種別に見てみると、やはり「専門的・技術的職業従事者」、「生産工程・労務作業」におけるニーズが他に比べて高いことが見て取れる。これらの業務は他に比べて特に技能継承が必要とされるものと考えられ、製造業におけるこれらの職務に対するニーズの高さはそれを反映したものと考えられる。

¹²産業別離職失業者数、失業期間は総務省統計局H20年『労働力調査年報』

産業別就業者数は統計局『労働力調査』

産業別離職率は厚生労働省『毎月勤労統計調査』

非自発失業者は『労働力調査詳細集計 2008』より引用

図 3-4 製造業における職種別欠員率

製造業における 人材ニーズ	専門的・技術的 職業従事者	管理的 職 業 従事者	事務従事者	販売従事者
	1.3	0.5	0.5	1.1
サービス職業従 事者	保安職業従事者	運輸・通信従事 者	生産工程・労 務作業	その他の職業従 事者
1.4	0.3	0.0	1.1	0.1

(資料出所 厚生労働省『雇用動向調査』)

また製造業における各種分野別欠員率を比較したものが下図である(図 3-5)
これによると「精密機械器具製造業」、「なめし革・同製品・毛皮製造業」、「一般機械器具製造業」、「電気機械器具製造業の分野」において人材ニーズが特に顕著であることが分かる。
どの分野においても長年の就業によって積み上げられた経験や会得した技能が生産性に大きく影響関わるものであり、上記図 3-4 で示した業務別ニーズとも合わせると、これらの産業における「専門的・技術的職業従事者」、「生産工程・労務作業」のニーズが高いことが言える。

図 3-5 製造業における分野別欠員率

食料品, 飲料・たばこ・飼料製造業	1.2	窯業・土石製品製造業	0.3
繊維工業	0.2	鉄鋼業	0.6
衣服・その他の繊維製品製造業	1.1	非鉄金属製造業	0.6
木材・木製品製造業	1.1	金属製品製造業	0.3
家具・装備品製造業	0.2	一般機械器具製造業	1.4
パルプ・紙・紙加工品製造業	0.8	電気機械器具製造業	1.3
印刷・同関連業	1.3	情報通信機械器具製造業	0.6
化学工業	0.7	電子部品・デバイス製造業	1.1
石油製品・石炭製品製造業	0.3	輸送用機械器具製造業	0.8
プラスチック製品製造業	0.9	精密機械器具製造業	2.2
ゴム製品製造業	0.5	その他の製造業	0.9
なめし革・同製品・毛皮製造業	1.6		

(資料出所 厚生労働省『雇用動向調査』)

このように製造業において、従事者側から見てみると、製造業従事者は一度失業してしまうとその再就職は難しく、またその失業理由も非自発的なものが多い。一方で企業側から見ると「専門的・技術的職業従事者」、「生産工程・労務作業」における欠員率が高く、また技能継承の点からも人材ニーズが確認される。この事から製造業において失業者(求職者)側と企業側との間に雇用のミスマッチが起きていることが言える。

第2項 定性分析

第2節では製造業において、その従事者が一度失業してしまうとなかなか再就職できずに失業期間が長期化してしまうこと、またその失業に非自発的なものが多いこと事を説明した。また企業側においても、「専門的・技術的職業従事者」、「生産工程・労務作業員」における欠員率が高く、ニーズが確認されているにもかかわらず十分な労働が供給されていない。では、これらの要因は何であろうか。本節ではその要因について失業者・企業双方について掘り下げていく。

この要因分析を行うにあたって、その手法としてヒアリング調査を行い、中小企業論を専門としている早稲田大学商学部の鶴飼信一教授にお話を伺った。

まず製造業において失業者が非自発的な理由で失業し、またその期間も長期化する要因としては、失業者側の技能状態が大きく関わってくる。優秀な技能を有している失業者であれば、人材ニーズの満たされない製造業現場での再就職は比較的容易であり、仮に在籍する中小企業が倒産したとしても、他の中小企業への転職は行われやすい。問題は従事していた企業で満足な技能習得を果たせなかった失業者であり、彼らの再就職が困難なのが現状である。また、製造業という分野はその時の経済状態によって生産量が大きく左右され、その度に労働投入量の調整が求められるため、「事業所側の都合」などによる非自発的な失業者の割合が多くなる。

また中小企業側において労働供給が満たされない要因については、その企業体力が大きく影響する。日本の工場における製造工程は「系列構造」であり、「大企業が行うのは製品の組立であり、それを構成する部品の中で、特別なパーツを除き、大抵のものは下請け企業から調達する仕組み¹³」となっている。この下請け企業というのが中小企業であり、末端は従業員規模が10人未満の小規模工場となる。この「系列構造」のため、親企業による生産量の調整が下請けの中小企業にまで波及する。この結果として大企業が調達コストを削減しようとする動きに対して、中小企業が従業員数を維持するだけの体力があるかどうか、中小労働力が集まるかどうかに関わってくるのである。つまり労働供給が満たされない中小企業では、労働需要がある一方で企業体力が十分でないために満足な雇用が進まないという現状である。

¹³ 大田区産業振興協会『日本の中小企業の現状と支援策』

第3節 まとめ

本章では我々が持つ問題意識の二つ目である「中小企業製造業における雇用のミスマッチ」についてその現状について述べた。第1節では現行の「中小・小規模企業における人材対策事業」について、第2節では定量分析として擬似失業率を算出し、離職率や失業期間などと絡めて製造業の雇用実態及びその問題点についてそれぞれ言及した。第3節では第2節で示した製造業のミスマッチ問題の現状・要因について、ヒアリングを用いて検証した。

それぞれの内容をまとめると、以下の表のようになる。

(1)	中小・小規模企業のための人材対策事業	開始から日が浅く効果を図るにまだ時間を要するが、若年層をターゲットとする施策が多くみられ、我々が目標とする「労働意欲の高い高齢者と人材不足の中小・小規模企業とのマッチング」とは方向性の異なる事業ではないかと考えられる。
(2)	定量分析	製造業は他産業に比べ離職率が低い一方で失業率は高く、また製造業に従事していた失業者の失業期間は他産業に比較して長い。これは、製造業従事者は一度失業すると再就職が難しく、失業が長期化しやすいことを示している。 非自発的失業者を産業別に比較すると、製造業において離職失業者に占める割合が高くなっている。
(3)	定性分析	製造業現場の失業要因は失業者の技能状態に大きく左右され、その未熟技能が失業期間の長期化につながる。 また企業への労働供給の未充足についても、「系列構造」に由来する親企業との関係により、中小企業に雇用を維持し続けられるかという体力的側面が大きく影響する。

これらの分析を受けて第4章では、第2章の高齢者雇用に対する問題意識と併せて、本稿の最終的な目標である「中小企業製造業における高齢者雇用」について考えていく。

第4章 製造業における高齢者雇用

これまで第2章、3章にて高齢者雇用と製造業のミスマッチに対してそれぞれ述べてきた。本稿の冒頭でも述べたが、高齢者が長く働ける環境整備は、労働力人口が減少していく見通しの日本にとっては非常に重要なことである。また、日本の雇用を下支えしている中小・小規模企業に目を向けると、製造業においては企業側の高いニーズがあるにもかかわらず、非自発的な長期失業者が存在するという雇用のミスマッチが発生しており、その解決が求められる。そのため、製造業における雇用の斡旋を政策的に進める必要性が他の産業に比べて大きいと考える。そこで両問題を包括的に対策するべく、製造業においての高齢者雇用を考え、その実現に向けて、現状や問題点を本章で探っていく。

第1節 製造業に就業する高齢者の現状

本節では、製造業における高齢者の就業者数より現状分析を行う。下記の表は第2次産業と製造業における就労人口の推移だが、これによると第2次産業や製造業全体の総数は減少傾向にあるが、製造業における65歳以上の就労者は増加傾向にあり、その割合は第2次産業の約7割を占めている。このことから高齢者が何かしらの役職で製造業に従事していることが分かり、今後さらに高齢者を製造業において活用していく流れになっていくのではないかと考える。しかし、50～54歳の就労人口が大きく減少している実態があるため、今後の製造業において就労者数維持への対策として、高齢者雇用の一層の促進が必要であると考えられる。

図4-1 第2次産業と製造業における就労人口の推移（単位：万人）

産業	2000年				2005年			
	総数	50～54	55～64	65歳以上	総数	50～54	55～64	65歳以上
第2次産業	1979	281	351	100	1713	211	358	99
製造業	1321	185	229	59	1142	134	227	62
産業	2008年							
	総数	50～54	55～64	65歳以上				
第2次産業	1684	173	357	115				
製造業	1144	113	225	74				

（資料出所 総務省統計局『労働力調査』）

第2節 製造業における高齢者雇用

次に本節では、実際に高齢者を活用していくうえでの問題点や、産業ごとの今後の高齢者活用方針を見ていく。下記の表を見ると、製造業は他産業と比較して専門的な知識や技能を要することが分かり、このことが高齢労働者と製造業企業との雇用のミスマッチの背景にあると考えられる。さらに、製造業の採用においては若い人材を確保するのが厳しい状況となっている。しかしその一方で、積極的に高齢者を活用していきたいとの声が他産業に比べて製造業界には多いこともわかった。

図 4-2 高齢労働力の活用方針・雇用状況・活用する際の問題（産業別）

産業\質問事項	技能継承に問題がある	未経験には仕事を任せにくい	新たな知識や技能を習得させるのは困難	他の労働力が確保できても高齢者を活用したい	高齢者以外の労働力を雇うのは簡単	5年後に若い人を採用することは難しい状況にある
製造業	51.6	43.8	38.8	17.6	13.7	43
建設業	49.3	41.3	39	11.3	17.1	43.7
電気・ガス・水道	51.2	44.9	42	16.9	22.1	35.1
情報通信	18.5	39.3	40	7.4	31	33.4
運輸業	29	29.1	25.2	22.2	12.2	57.2
金融・保険	26.5	51.6	33.5	14.9	18.6	32.6
卸売・小売業	27.5	41.5	33.5	11.4	17.6	38.9
飲食・宿泊業	15.5	39	38.6	19.2	12.4	46.4
不動産業	22.4	39.3	32.1	21.3	19.2	23.4
医療・福祉	11.2	35.6	34.7	15.7	13.8	46.1
教育・学習支援	13.4	28.7	26.6	12.6	25.7	13.7

(資料出所 厚生労働省『平成 19 年度能力開発基本調査』、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構『高齢社会統計便覧』(2009 年))

第3節 中小製造業における高齢者雇用の成功事例

次に高齢者を新たに雇用することで成功した事例を紹介したい。やや昔のものとなるが、NHK「21世紀ビジネス塾」(平成 14 年 6 月 8 日放送)で扱われていた例である。

① 秋田工業 (愛知県知立市)

当社は大手自動車メーカーの下請けを行っており、従業員のおよそ 3 割が 55 歳以上である。過去の経験を活かすことや若手社員の指導役を期待して、新規雇用者 60 人中 35 人を高齢者の中途採用を行った。それにより、27 年間町工場の溶接業で働いていた者を溶接部門の生産ライン管理部署に配置した結果、新たな改善案を次々に出し、作業能率が非常に高ま

った。これは前職が全く同じものでなくても、長年蓄積されてきた経験が活かされた成功事例である。

このような中高年を採用することの波及効果の大きさから、当社では今後の新卒入社数と中途採用者数の比率を1対1の割合にし、1年ごとに契約更新していく方針を打ち立てている。

② 玉木製作所（東京都瑞穂町）

当社は社長を含む全従業員6人の平均年齢が60歳を超え、顕微鏡をはじめとする精密機器部品の製造・加工を行っている。「長い経験がないと凶面を与えても高度な加工が行えない」、「人件費の安い中国などへの工場移転が進む中で、日本だからできる高性能なものを作らなくては生き残っていけない」という社長の意向に則して、新卒採用を一切行わずに長年の経験がある従業員だけを雇用している。当社へ製造・加工を依頼する業者からは、「納期が他社より速く、細部に渡るまで正確で丁寧」と評価が高かった。これも経験豊富な熟練工を雇ったことによる成功事例である。

そして当番組のまとめとして鶴飼氏は、「高度経済成長時に就職した世代は、様々な製造現場での経験があるため知識が非常に豊富であり、ものづくりのエリートである。中小企業の現場で働く高齢者の付加価値に気づいていない親会社が多い。」と述べていた。

以上のことから、高齢者の長年の経験や知識は、細かい業務内容の壁を越えて活かせるものがある。また、精密機器の製造・加工のような現場においては、若い労働者ではなく熟練の技を要するのである。

第4節 まとめ

本章では我々が目的とする「製造業における高齢者雇用」の現状と問題について統計データを用いて述べた後、その有効性について事例を紹介した。

それぞれの内容をまとめると、以下の表ようになる。

(1)	製造業に置ける高齢者就業の実態	第2次産業や製造業の若年の就労者が減少傾向にあり、就労者数維持への対策が必要となる。製造業に就労している高齢者の数は増加傾向にある。
(2)	高齢労働力の活用方針・雇用状況・活用する際の問題	製造業は他産業に比べて専門性が問われることが、高齢労働者と製造業企業との雇用のミスマッチという現実を招いている可能性がある。製造業は今後若い世代の雇用できる可能性が難しいが、一方で高齢者を今後積極的に活用していく方針を持つ企業の割合が他産業に比べて高くなっている。
(3)	中小製造業における高齢者雇用の成功事例	愛知県知立市の秋田工業の事例では、高齢者雇用を推し進めた結果、人件費削減だけでなく、高齢労働者の提案や技能によって生産性も向上した。 東京瑞穂町の玉木製作所の事例では、精密機器の製造において、図面の読取りや加工に必要な不可欠な経験を有した60歳前後の熟練工のみを採用している。

(1)より今後高齢者を製造業において活用していくことで就労者数を維持していくことへの可能性を示唆していると言える。しかし、(2)で述べたようにその弊害として「専門知識の必要性」が挙げられる。そのため、この弊害を取り除き、就労意欲の高い高齢者と人材が不足している企業への仲介をする第三者機関が存在することで今まで取り上げてきた労働力人口の減少、技能継承問題は解決できると考える。さらに(3)で挙げたようにこれらの社会的問題解決だけでなく、蓄積された知識を新たな現場で活用することで、日本独自のものづくり産業の発展・維持への貢献も期待できる。そのため、製造業における高齢者雇用を確立させる必要性が確認できる。

以上のことをふまえ、第5章では我々の考案した政策を述べていく。

第5章 政策提言

前章までの議論を踏まえ、本章で我々の政策提言を述べたい。第2章のUV分析で明らかとなった「高齢者のミスマッチ問題」、第3章の擬似失業率や離職率などによって明らかになった「中小企業製造業におけるミスマッチ問題」、これら2つの要因を分析した。そして第4章にて我々が目的とする「中小製造業における高齢者雇用」について現状と問題、優位性について述べた。最後に本章ではこの目的を実現させるための政策として、①職業紹介事業に対する提言、②技能継承問題に対する提言、③金銭的支援に関する提言の3つを主軸として掲げる。3つの政策を掲げた背景としては、第3章で述べた高齢労働者の技能状態によって、とるべき対策が異なってくると判断したためである。つまり技能が優れている高齢労働者に関しては適切なマッチングを行うことで転職の斡旋を行うことを目的とし①②の政策を、技能習得が達成されていない労働者に対しては製造業に就職（転職）させる状態へとステップアップさせることを目的とし②の政策を実施する。最後に①②の政策を実現するに当たって、高齢労働者、中小企業双方のインセンティブを作るための政策として③を実施する。

第1節 職業紹介事業に対する提言

第1項 職業紹介事業の現状と課題

政策のひとつ目として、中小製造業企業に特化した職業コンサルティング機関の設立を提案する。これは一種の職業紹介機関であるが、我が国にはすでに様々な職業紹介機関が存在している。一番代表的なもので言えばハローワークがそうである。そのほかにも行政によるもの、民間によるものなど様々な機関が存在し、たくさんの求人・求職が寄せられている。しかし本稿で繰り返し述べているように、そのような機関が存在している現状でもなお、雇用のミスマッチは発生し続けているというのが現実である。

その問題に対し我々が重要視している要因は、求人側・求職側双方の意識やニーズの違いの情報共有ができていないということであり、詳しくは第2章にて述べたとおりである。職業紹介というのはその言葉にあるとおり、「紹介」が主業務であり、極端な言い方をしまえば紹介して終わり、ということである。企業は規模が小さくなればなるほど人手が足りず、先に述べたように採用プロセスが簡易化してしまう傾向がある。また、求職者も採用してもらおうことを優先するため、本当のニーズを隠してしまいがちである。それではいつまでたっても双方にとって有益な雇用関係は成立せず、ミスマッチはなくなるならない。ではどのような機関が必要なのか、それを次項で提言していくことにする。

第2項 中小製造業企業に特化したコンサルティング機関

I. 「中小製造業企業に特化した職業コンサルティング機関」の設立

＜特徴＞

①採用プロセスへの積極的介入

紹介業務にとどまらず、求人企業と面談を実施することで本当に企業が望む人物像や雇用条件を把握し、また求職者と面談を実施することで本当に望む雇用形態や職種を把握しマッチングを図る。これにより上述した高齢労働者、企業側の意識・ニーズの違いや、第4章でも述べた「専門性」の有無という情報を得ることが出来、これらの要因によって起きる雇用のミスマッチの解消を見込める。また、企業が望むのであれば採用プロセス過程の代行（最終面接は企業）を行う。（採用プロセスへの介入程度に関しては企業側の希望等を反映し調整を行う）

②紹介先の多様化

紹介先を企業に限らず、求職者のニーズによっては第2節で提言する技能継承のための学校の講師採用を提案するなど、紹介先を多様化させる。これにより専門知識はあるが、体力的に現場で働くことができない高齢労働者の経験・ノウハウを社会のために有効活用できる。

③職業コンサルティング機関の従事者は製造業経験者や有識者

職業コンサルティング機関の従事者も製造業経験者や有識者が行うことで、現場に精通した職業紹介が実現できる。

④各種代行業務

面談によって企業側のニーズを把握し、採用過程に限らず、各種助成金などの支援手段の提案及びそれを受理するための煩雑な手続きを代行する。詳しくは第3節にて述べる。

⑤以下にあげる制度整備に従い、マッチングを図る。

II. インターン義務化

企業・求職者双方のニーズが一致したとしても、その職場でやっていけるかどうかは実際にその職務を経験しないことにはわからない。そのため、本採用前に職場体験型インターンの実施を義務付ける。これにより高齢者側は自らの培ってきた「専門性」が職場と適合するか、または応用できそうかなどの技術・スキルの側面に加えて、職場の雰囲気、環境などに関する情報も確認することができ、就労後のミスマッチの発見を防げる。第3節で詳しく触れるが、そのための企業側負担に対する支援も拡充する。

III. 雇用形態の多様化

第2章で述べた高齢者の多様なニーズの反映として、

①勤務頻度の自由選択制導入

週5日、週3日などの雇用形態を求職者側が選択できるようにする。

②重複勤務の許可

就労できる職を一つに限定せず、複数の職への勤務を許可する。

無理なく働きたい高齢者は週3日を選択し、しっかり働きたい高齢者は週5日を選択、または週3日ずつ二つの企業で勤務し計週6日働く、などのように雇用形態を多様化する。

IV. 賃金形態の統一・明確化

高齢者が前職程度の賃金を要求するあまりミスマッチとなるケースもある。あくまで再雇用であり、年功序列型賃金の考え方を払拭するためにも賃金形態を統一・明確化する。

業種別・日数別に賃金を定め、それが将来的にどれだけ変化していくかについてもきちんと説明し、将来的なライフプランを立てやすくする。

第3項 政策としての意義

我々が対象としているのは中小企業製造業と高齢者であり、民間コンサルティング機関によって先の紹介事業をするには金銭的負担が多すぎてしまい、それが利用への弊害となってしまうのではないかと考えられる。対象の金銭的事情を考慮し、政府の政策としてコンサルティング機関を設立することを提言する。

また、現在中小企業庁の既存事業¹⁴として、同様に高齢者と中小企業をマッチングさせる事業があるが、成功事例を見る限り企業再生を主目的とし、ミスマッチ解消や労働力人口増加を目的とした本稿とは方向性と異なるものであると考えている。

第2節 技能継承問題に対する提言

次に我々の政策の2つ目として「製造業に特化した教育機関の設立」を提案する。第1章で述べた通り、団塊世代の退職により技術継承が問題となっている。さらに第4章で触れたが、製造業において高齢者を雇用する際の問題として専門的知識の必要性がある。これらを解決しないことには製造業における雇用のミスマッチの存在は続き、加えて就労者の技能レベルの低下が生じてしまう。そこで我々は製造業への就労を志望する高齢者のための教育機関として2パターンものを考案した。具体的には「技能継承者を確立するための教育機関」と「新たに就職を志望するための教育機関」である。

第1項 製造業に特化した教育機関の設立

I. 技能継承者の確立するための教育機関

<特徴>

- ①対象者を「現場では働く体力はないが教育者としてならまだ働ける者」、「教育側にやりがいをも求め働きたいと志望する者」とする。
- ②単に専門知識等を教えるだけでなく、基準に達した者は第1節のコンサルティング機関と連動して専門学校や大学等への出向や省庁が行っている既存事業の講師として派遣を行っていく。

II. 製造業への就職を志望する者を対象とした教育機関

<特徴>

- ①対象者を若者から高齢者まで幅広く設定する。
- ②業種ごとに必要とする細かい技術や知識を指導
- ③Iの学校の課程を終えたものを技能継承講師として受け入れるなど、幅広い提携。

¹⁴ 中小企業庁 新現役チャレンジ支援事業

第2項 政策としての意義

I. 「技能継承者確立のための教育機関」について

まず社会全体として団塊世代の退職による技能継承者不足が問題となっており、技能継承ニーズが高い。そのため当教育機関によって技能継承ができる高い水準のノウハウを持った人材を育成し、その後第1節で述べたコンサルティング機関を通じて現場へ派遣していくことで問題解決を図ることが狙いである。

さらに、民間ではなく政府が行う事業とすることで、外部コンサルティング機関へのキャリア形成や人材派遣委託が経営的に苦しい中小企業にも技能継承問題解決の手段として利用しやすいものとなる。

II. 「製造業への就職を志望する者を対象とした教育機関」について

省庁が行っている既存の紹介事業の多くは、現段階で当人が持っている知識や経験を基に新たな職場を紹介することで終わってしまっている。しかし、例え同じ製造業から製造業への転職を行った場合にも、企業によっては機械や方針、必要とする専門知識が異なり必ずしも順応できるとは限らない。このことが製造業への転職や就職の障壁となっている。そのため当教育機関を通じて細かな部分をフォローすることによって入職後の離職率を低下させると同時に、製造業の問題となっている失業期間の長期化を解消させる糸口となる。またIの場合にも述べたが、こちらも民間ではなく政府が行うことで参加者の費用負担が抑えられることも意義の1つである。

第3節 金銭的支援に関する提言

第2項において詳しく述べるが、改正高齢者雇用安定法を受けて、すでに高齢者雇用を促進する企業を支援する目的の助成金などが多数用意されている。本節では3つ目の政策として、第1, 2節にて述べてきた我々の目指す政策を企業側・高齢労働者双方のインセンティブ作りという意味で補助する役目を果たす新たな補助金や助成金を提案する。以上を目的として、二つの支援策を用意した。

第1項 企業側の高齢者雇用を補助する支援政策

I. インターンの義務化によりもたらされる機会費用に対する補助金

第1節で述べたように、政策の一つに企業に対して高齢者を採用する前段階でのインターン実施の義務化を提案した。確かにインターンを行えば書類や面接だけではわからない高齢者の本質が分かり、高齢者側、企業側にとっても就労後における意識・ニーズの相違の発見を予防できるが、インターンを実施するにあたって、その機会費用の分だけ企業側の利益が損なわれてしまうというデメリットもある。大企業に比べ、資金も人員も少ない中小企業にとってこれは重い足枷になると考えられる。そこでインターンを義務化する一方、その期間に見合った機会費用を査定し、補助金を出すという形で、企業側の負担の解決を図る。

II. 健康診断等の実施に対する助成金

高齢就労者を雇用するにあたって大きな問題の一つが本稿で繰り返し述べている、高齢労働者の健康状態である。他の年齢階級と比べて高齢者は健康面、体力面において不安定であり、第2章第3節におけるアンケート調査ですでに述べたとおり、企業にとって高齢者雇

用を進めるにあたっての不安要素になっている。そこでリスクヘッジのために企業が年ごとに数回健康診断を実施する場合にその診断料を助成する支援の確立を目指す。

Ⅲ. 助成金の給付手続き支援

平成 21 年 4 月より高齢者雇用促進のために様々な奨励金、助成金が拡充され始めている。独立行政法人「高齢・障害者雇用支援機構」にて募集されている定年引き上げ奨励金（中小企業定年引き上げ等奨励金、高年齢者雇用モデル企業助成金、中小企業高年齢者雇用確保実現奨励金）や特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者雇用開発助成金、高年齢者雇用開発特別奨励金）などが拡充されており、資金面で問題を抱える中小企業にとって大きな支援策となっている。しかし、奨励金や助成金の申請をするにあたって、企業は事業計画書などの書類の提出を義務付けられており、人材不足を抱える中小企業にとっては給付を受ける前段階としての手続きが、負担となっている。

そこで、第 1 節で提案した職業コンサルティング機関において、奨励金・助成金の申請の手続きを代行する機能を付け加える。これによって企業はより少ない負担で高齢者雇用促進のための助成金を受取することができる。また、このような助成金受取におけるハードルの低下によって、企業側の高齢者雇用に対するさらなる関心の向上が期待できる。

第 2 項 高齢労働者を支援する政策

Ⅰ. 在職老齢年金制度の廃止

また高齢者の就労インセンティブを考えるにあたって年金収入に着目しなければならない。高齢労働者が受け取る年金に関して言及すると、在職老齢年金という制度が存在する。在職老齢年金とは、60 歳以降在職しながら受ける老齢厚生年金を指し、賃金と年金額に応じて年金額の一部又は全部が支給停止される。具体的には、以下の図に示すように年金支給停止額が決定される。在職中の一律 2 割の年金の支給停止は、60 歳台前半の就労を阻害しないよう平成 16 年改正により、平成 17 年 4 月から廃止されたが、65~70 歳までの間は、賃金と年金額の合計額が 48 万円を超える場合、その超過分の半額に当たる年金額が停止される（ただし、基礎年金は全額支給）。¹⁵

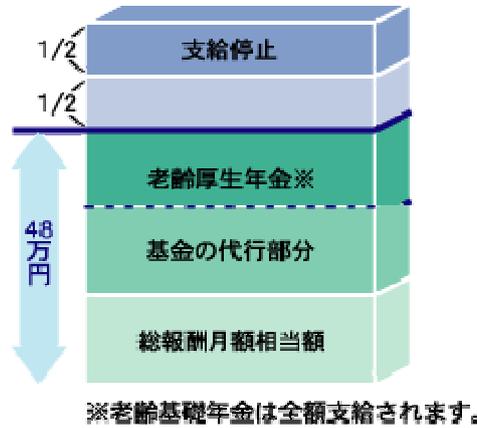
図 5-1 60 歳代前半の在職老齢年金



(出所 全国電子情報技術産業厚生年金基金 HP)

¹⁵ 厚生労働省 『年金財政 HP 用語集』

図 5-2 60 歳台後半の在職老齢年金



(出所 全国電子情報技術産業厚生年金基金 HP)

年金を所管する厚生労働省としては、「雇用と年金に関する研究会」にて、在職老齢年金を「退職年金構成（退職すれば年金を全額支給するが在職中は支給しない）」と「老齢年金構成（在職中も年金を全額支給する）」の中間と位置づけており、年金財政の健全化という観点からも、改正の方向性はあるが在職老齢年金の継続を考えている。

年金財政の健全性を保つのは、我が国財政の現状を見ても必要不可欠なのは明らかである。だが、この在職老齢年金制度が高齢者の就業意欲の減退を引き起こすことは、学术界から非常に多く指摘されている¹⁶。

我々が掲げた①職業紹介事業に対する提言、②技能継承問題に対する提言は高齢労働者の就労意欲を前提としたものである。在職老齢年金制度の廃止は高齢労働者の就労意欲の減退を止めるだけでなく、これまで当該制度によって就労意欲を持つことのなかった潜在的な高齢労働者のそれをも喚起させることが期待できる。従って我々は、在職老齢年金制度の廃止を提言する。

¹⁶ 岩本康志 『在職老齢年金制度と高齢者の就業行動』

先行論文・参考文献・データ出典

《先行論文》

- ・岩本康志 (1999) 『在職高齢年金制度と高齢者の就業行動』
- ・久保田章市 (2006) 『団塊世代の引退による技能継承問題と雇用・人材育成』
- ・宋娘沃 (2007) 『団塊世代退職者の再就職問題—政府と企業の対応を中心に—』
- ・福島さやか (2007) 『高齢者の就労に対する意欲分析』

《参考文献》

- ・大島勇雄 (2009) 『労働需要の経済学』 ミネルヴァ書房
- ・独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 (2009 年) 『高齢社会統計便覧』
- ・「21 世紀ビジネス塾」 (2002 年 6 月 8 日放送, NHK)

《データ出典》

- ・大田区産業振興協会 『日本の中小企業の現状と支援策』
http://www.pio-ota.jp/news/review/post_175.html 3/11/2009 取得
- ・経済産業省 『人材ニーズ調査』
<http://www.cin.or.jp/needs2004/report/pdf/jl.pdf> 22/06/2009 取得
- ・厚生労働省 『高年齢者雇用対策』
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/koureisha.html> 23/10/2009 取得
- ・厚生労働省 『雇用動向調査』
<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?lid=000001051087> 18/10/2009 取得
- ・厚生労働省 『職業安定業務統計』
<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?lid=000001058551> 17/10/2009 取得
- ・厚生労働省 『年金財政 HP 用語集』
<http://www.mhlw.go.jp/topics/nenkin/zaisei/zaisei/yougo/you-sa.html> 3/11/2009 取得
- ・厚生労働省 『平成 14 年労働経済の分析』
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/02/index.html> 18/10/2009 取得
- ・厚生労働省 『平成 19 年度能力開発基本調査』
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/06/h0609-1.html> 22/10/2009 取得
- ・厚生労働省 『平成 20 年 人口動態統計 (確定数) の概況』
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/kakutei08/index.html>
22/06/2009 取得
- ・厚生労働省 『毎月勤労統計調査』
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1a.html> 18/10/2009 取得
- ・高齢社会対策 『平成 21 年版 高齢社会白書』
http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2009/gaiyou/21pdf_indexg.html
22/10/2009 取得
- ・財団法人あいち産業振興機構
<http://www.aibsc.jp/> 22/10/2009 取得
- ・総務省統計局 『労働力調査』
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm> 18/10/2009 取得
- ・総務省統計局 『労働力調査年報』
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2008/dt/index.htm> 18/10/2009 取得

- 中小企業庁『新現役チャレンジ支援事業』
<http://shingeneki.smrj.go.jp/> 24/10/2009 取得
- 中小企業庁『人材対策事業』
<http://www.chusho.meti.go.jp/keiei/koyou/2009/090316JinzaiKaishi.htm> 22/10/2009 取得
- 中小企業庁『2009 年版中小企業白書』
http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/h21/h21_1/h21_pdf_mokuji.html 22/10/2009 取得
- 労働政策研究・研修機構（2008）『労働政策研究報告書』
<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2008/documents/095.pdf> 22/10/2009 取得